



# HUMANKAPITAL DER DWS

## Unsere Perspektive

Die DWS weiß, dass Humankapital ein wichtiges Gut ist und unser Erfolg in hohem Maße von dem Engagement, den Ideen und dem Einsatz unserer Angestellten abhängt. Deshalb sind wir bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Innovation und Zusammenarbeit fördert und Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, zum langfristigen Unternehmenserfolg beizutragen.

2019 gab es vier Schwerpunktbereiche:

- \_ Unternehmenskultur mit besonderem Fokus auf Feedback-Kultur und Investitionen in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter durch Schulungen
- \_ Angemessene leistungsbezogene Vergütung durch Weiterentwicklung der Vergütungsstrategie
- \_ Organisatorische Governance und Befähigung
- \_ Organisationsaufbau

Wir setzen diese Arbeit im Jahr 2020 fort.

---

Im Interesse unserer Stakeholder ist sich die DWS zudem der Bedeutung der Offenlegung von Indikatoren zum Humankapital bewusst und bemüht sich um die Einhaltung der diesbezüglichen internationalen Standards. Auf den folgenden Seiten stellen wir wichtige Kennzahlen zum Humankapital auf Basis des internationalen Standards „Personalmanagement - Leitlinien für das interne und externe Human Capital Reporting (ISO 30414:2018)“ vor.

**Geltungsbereich:** DWS Group GmbH & Co. KGaA (nachfolgend „DWS KGaA“ oder die „Muttergesellschaft“; die Unternehmensgruppe, deren Muttergesellschaft die DWS KGaA ist, wird nachfolgend als „DWS Konzern“ bezeichnet). Der Sitz der DWS KGaA befindet sich in Frankfurt am Main, Deutschland. Wird in diesem Dokument auf die Marke des DWS Konzerns Bezug genommen, wird dafür die Bezeichnung „DWS“ verwendet.

Die Angaben in diesem Dokument decken die Aktivitäten der Muttergesellschaft, der DWS Group GmbH & Co. KGaA, zusammen mit ihren konsolidierten Tochtergesellschaften, einschließlich bestimmter strukturierter Einheiten, dargestellt als eine wirtschaftliche Einheit, ab. Stand der Angaben in diesem Dokument zum DWS Konzern ist, sofern nicht etwas anderes angegeben ist, der 31. Dezember 2019. Sofern nicht etwas anderes angegeben ist, beziehen sich alle in diesem Dokument abgegebenen Erklärungen und gemachten Angaben auf den DWS Konzern. Dieses Dokument ist auch auf Englisch verfügbar.

## KENNZAHLEN ZUM HUMANKAPITAL

### Unsere Belegschaft nach Art und Region

#### Mitarbeiter<sup>1</sup> nach Region (MAK)

	31. Dez. 2019	31. Dez. 2018	Veränderung in %
APAC	295	300	-2 %
EMEA ohne Deutschland	619	648	-4 %
Deutschland	1.601	1.603	-0 %
Nord- und Südamerika	846	892	-5 %
<b>Summe</b>	<b>3.361</b>	<b>3.443</b>	<b>-2 %</b>

#### Mitarbeiter mit Zeitvertrag<sup>2</sup> nach Region (MAK)

	31. Dez. 2019	31. Dez. 2018	Veränderung in %
APAC	5	5	0 %
EMEA ohne Deutschland	263	375	-30 %
Deutschland	207	437	-53 %
Nord- und Südamerika	138	88	57 %
<b>Summe</b>	<b>613</b>	<b>905</b>	<b>-32 %</b>

#### Vollzeitkräfte nach Region

	31. Dez. 2019	31. Dez. 2018	Veränderung in %
APAC	293	297	-1 %
EMEA ohne Deutschland	574	597	-4 %
Deutschland	1.426	1.437	-1 %
Nord- und Südamerika	841	887	-5 %
<b>Summe</b>	<b>3.134</b>	<b>3.218</b>	<b>-3 %</b>

#### Teilzeitkräfte nach Region

	31. Dez. 2019	31. Dez. 2018	Veränderung in %
APAC	9	4	125 %
EMEA ohne Deutschland	70	68	3 %
Deutschland	322	234	38 %
Nord- und Südamerika	19	8	138 %
<b>Summe</b>	<b>420</b>	<b>314</b>	<b>34 %</b>

#### Erweiterte Belegschaft

Die vorstehend angegebenen Mitarbeiterzahlen basieren auf dem Konsolidierungskreis des DWS Konzerns. Es existieren auch Beschäftigte innerhalb der Unternehmensgruppe der Deutsche Bank AG, die nicht in den Konsolidierungskreis des DWS Konzerns fallen, sondern Leistungen für die DWS erbringen und der DWS auf Basis der Segmentberichterstattung zugeordnet werden („Erweiterte Belegschaft“). Zum 31. Dezember 2019 umfasste die Erweiterte Belegschaft 563 MAK, womit sich die kombinierten MAK des DWS Konzerns und der Erweiterten Belegschaft auf insgesamt 3.924 belaufen.

1. Wir berechnen unsere Mitarbeiterzahl auf Basis von Vollzeitkräften, das heißt, Teilzeitkräfte sind in diesen Zahlen anteilig enthalten. Region bezieht sich an dieser Stelle auf den Ort der jeweiligen Rechtseinheit und nicht den physischen Arbeitsort des Mitarbeiters.

2. Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit DB-Lieferanten haben und nicht über das DB-Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem bezahlt werden.

## KENNZAHLEN ZUM HUMANKAPITAL

### Diversität

#### Prozentuale Aufteilung der Mitarbeiter pro Mitarbeiterkategorie nach Geschlecht

MAK	Managing Director	Director	Vice President	Assistant Vice President	Associate und darunter	Summe
Weiblich	20 %	24 %	31 %	38 %	49 %	37,5 %
Männlich	80 %	76 %	69 %	62 %	51 %	62,5 %
<b>Summe in %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Summe Anzahl MAK</b>	<b>201</b>	<b>624</b>	<b>942</b>	<b>711</b>	<b>883</b>	<b>3.361</b>

#### Prozentuale Aufteilung der Mitarbeiter pro Mitarbeiterkategorie nach Altersgruppen

MAK	Managing Director	Director	Vice President	Assistant Vice President	Associate und darunter	Summe
Unter 30	0 %	0 %	1 %	10 %	36 %	10 %
30–50	51 %	68 %	71 %	71 %	51 %	63 %
50+ Jahre	49 %	32 %	28 %	19 %	13 %	26 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* Die DWS bestätigt, dass sie keine Personen im Alter von 0–14 Jahren (Kinder) beschäftigt.

### Umsetzung des deutschen Geschlechterquotengesetzes im DWS Konzern

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag zum Ende des Jahres 2019 bei 36 % (2018: 36 %) und damit oberhalb der gesetzlichen Vorgabe zur Geschlechterquote von 30 % für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige deutsche Unternehmen.

Zum Ende des Jahres 2019 waren 21,5 % der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung der DWS weiblich (2018: 23 %). Auf der zweiten Ebene unterhalb der Geschäftsführung betrug der Anteil 26,8 % (2018: 26 %). Nach Maßgabe der gesetzlichen Anforderungen in Deutschland hat sich die DWS für diese beiden Ebenen für den 31. Dezember 2021 die Ziele von 26 % beziehungsweise 29 % gesetzt.

Da der Frauenanteil bei der DWS noch nicht unserem angestrebten Ziel entspricht, beobachten wir das Thema weiterhin und berichten unsere Fortschritte an die Geschäftsführung. Wir haben eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, darunter Talentförderungsprogramme, Managerschulungen, Best Practices für personenbezogene Entscheidungen, interne Überwachungsmechanismen sowie maßgebliche Unterstützung an der Basis für mitarbeitergetriebene Initiativen. Wir sind davon überzeugt, dass eine verbesserte Geschlechterbalance in Führungspositionen einen wesentlichen Beitrag zum zukünftigen Erfolg der DWS leisten wird.

Frauenanteil:	Stand zum 31. Dez. 2019	Zielgröße für den 31. Dez. 2021
Aufsichtsrat der DWS KGaA	36 %	30 %
Erste Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung	22 %	26 %
Zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung	27 %	29 %

\* Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße zum 29. Januar 2024 festgelegt.

### Prozentsatz der Angestellten mit Behinderung

Deutschland	3,1 %
Vereinigte Staaten (Daten aus dem Juli 2019)	3,6 %
<b>Summe (für Deutschland und die Vereinigten Staaten auf Basis ihres jeweiligen Personalbestands)</b>	<b>3,3 %</b>

\* An anderen DWS-Standorten werden Daten zu Behinderungen aus rechtlichen und anderen Gründen üblicherweise nicht erfasst. Da auf Deutschland und die USA jedoch fast drei Viertel (73 %) des weltweiten Personalbestands entfallen, gehen wir nicht davon aus, dass der Prozentsatz sich wesentlich ändern würde, wenn wir die Daten zu Behinderungen von anderen Standorten erfassen würden.

## KENNZAHLEN ZUM HUMANKAPITAL

### Produktivität, Kosten, Leistung bei der Personalbeschaffung und Fluktuation

#### Produktivität

EBIT pro Mitarbeiter <sup>1</sup> :	187 Tsd €
Kapitalrendite (ROI) des Humankapitals:	90 %

<sup>1</sup> Gewinn vor Steuern/MAK

#### Personalkosten

Gesamtpersonalkosten <sup>2</sup> :	827,8 Mio €
-------------------------------------	-------------

<sup>2</sup> Gesamtvergütung u. Leistungen zzgl. Kosten für externe Mitarbeiter (ohne IT)

#### Leistung bei der Personalbeschaffung

Zeit bis zur Besetzung offener Positionen (Schaffung der Stelle bis Aufnahme der Tätigkeit)	101 Tage
Zeit bis zur Besetzung offener geschäftskritischer Positionen (nur Managing Directors):	40 Tage
Intern besetzte Positionen (intern aus dem DB Konzern)	34 %
Intern besetzte kritische Positionen (intern aus dem DB Konzern besetzte MD-Rollen):	75 %

#### Fluktuation

Fluktuation:	11,5 %
--------------	--------

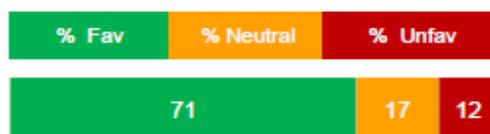
## Führung und Schulung

### Führung

Der „Motivierende und effektive Führungskräfte“-Index ist Bestandteil der jährlichen Mitarbeiterbefragung (People Survey) und misst die Effizienz von unmittelbaren Vorgesetzten in Bereichen wie Anerkennung von Leistung, Weiterentwicklung, Ethik, Integrität und konsistentes Verhalten.

Motivierende und effektive Führungskräfte

– Wert 2019



Günstiger Wert (+5 %) im Vergleich zu 2018

### Gesamtkosten für Schulung und Weiterentwicklung

Gesamtaufwand für Schulung und Weiterentwicklung:	ca. 2,1 Mio €
---	---------------

#### Schulung zu Compliance und Ethik

Die DWS unterhält einen jährlichen verpflichtenden Schulungsplan zu regulatorischen Themen, bei dem es sich um ein robustes und risikobasiertes Schulungsprogramm handelt, das dazu bestimmt ist, Compliance-, Finanzkriminalitäts- und andere nicht finanzielle Risiken, mit denen die DWS konfrontiert ist, zu mindern.

In ihm werden vielfältige Themen und Risiken behandelt, u. a. die im Verhaltenskodex abgedeckten. Um ein ständiges Bewusstsein für den Kodex bei den Mitarbeitern zu gewährleisten, basieren der Kursinhalt/die Abschnitte der verschiedenen verpflichtenden Schulungsmodule auf den Grundsätzen des Kodex und/oder wird darin konsequent auf den Kodex verwiesen. Ende 2018 und Anfang 2019 mussten alle Mitarbeiter einen eigenständigen verpflichtenden Online-Kurs zum Verhaltenskodex absolvieren. Der verpflichtende Schulungsplan zu regulatorischen Themen gilt für alle Mitarbeiter der DWS.

Der Prozentsatz der von der DWS beschäftigten Mitarbeiter, die per Ende 2019 die Schulung zum Verhaltenskodex absolviert haben, ist nachstehend angegeben. Viele der Mitarbeiter, die die Schulung zum Verhaltenskodex bedingt durch den Schulungszyklus noch nicht absolviert haben, haben andere verpflichtende Schulungsmodule durchlaufen, die auf den Grundsätzen des Kodex beruhen.

Prozentsatz der Mitarbeiter, die per 31. Dezember 2019 die Schulung zu Compliance und Ethik absolviert haben	93 % <sup>4</sup>
--	-------------------

<sup>4</sup> Die Daten auf dieser Seite verstehen sich einschließlich der Erweiterten Belegschaft.

## KENNZAHLEN ZUM HUMANKAPITAL

### Management von Mitarbeiterfällen

#### Misstände

Die DWS strebt hohe Standards beim Verhalten am Arbeitsplatz und beim Management von Beschäftigungsprozessen im Hinblick auf die Einstellung, Führung und Organisation unserer Mitarbeiter an.

Die DWS besitzt klare und einheitliche Prozesse für den Umgang mit Mitarbeiterbeschwerden, zu denen auch eine regelmäßige Überprüfung von gemeldeten Misständen auf der Ebene des Senior Management zählt, um sicherzustellen, dass wir unsere Werte umsetzen und ein diverses, inklusives und produktives Arbeitsumfeld bieten. Wir betrachten Mitarbeiterbeschwerden nicht als Nullsummenspiel, sondern fördern aktiv eine „Speak-up-Kultur“ und akzeptieren insofern, dass die Anzahl der Beschwerdefälle über einen bestimmten Zeitraum hinweg schwanken kann, obwohl wir uns nach besten Kräften darum bemühen, eine optimale Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter zu schaffen.

Die nachstehenden Zahlen zeigen die eingereichten formellen Beschwerden. Aus ihnen geht nicht notwendigerweise hervor, ob die Beschwerden vollständig oder teilweise Bestand hatten oder nicht.

Gemeldete Misstände – formell eingereichte Mitarbeiterbeschwerden	2018	2019
Verhalten am Arbeitsplatz	2	3
Beschäftigungsprozesse	2	3
Sonstige	1	3
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Uns ist bewusst, dass ein Anstieg von 5 auf 9 im Jahresvergleich in absoluten Zahlen recht hoch erscheinen kann. Als Prozentsatz der Mitarbeiter ausgedrückt ist er jedoch gering – von 0,13 % auf 0,22 %. Zum weiteren Vergleich: 2017 lag die Zahl bei 9.

Hinweis: Die Daten zu den gemeldeten Misständen für Deutschland sind aufgrund der lokalen Vereinbarungen und Datenschutzanforderungen nicht darin enthalten.

#### Disziplinarmaßnahmen

Die DWS besitzt klare und einheitliche Prozesse für den Umgang mit Situationen, in denen Mitarbeiterverhalten möglicherweise nicht den hohen von dem Unternehmen erwarteten Standards entspricht. Es existiert eine Palette von intern geregelten Disziplinarmaßnahmen, die die DWS in Abhängigkeit von den Umständen und den Vorschriften vor Ort ergreifen kann. Die Art der Maßnahmen kann von formellen mündlichen Verwarnungen über schriftliche oder finale schriftliche Verwarnungen bis hin zu schwerwiegenden Konsequenzen wie Gehaltskürzungen und/oder Entlassungen reichen.

Die nachstehenden Zahlen zeigen die Fälle, bei denen nach interner Einschätzung der DWS eine formelle Disziplinarmaßnahme in Übereinstimmung mit intern validierten Governance-Standards gerechtfertigt ist. Wie die Berechnung des prozentualen Anteils der Fälle an der Gesamtzahl der Mitarbeiter zeigt, ist die Anzahl der Fälle insgesamt mit weniger als 1 % sehr niedrig, was unsere ausgeprägte Kultur der Integrität und ethischen Standards unterstreicht.

Interne Disziplinarmaßnahmen	2018	2019
Anzahl	25	18
Als % der Gesamtzahl der Mitarbeiter	0,6 %	0,5 %

#### Sicherheitsvorfälle: Haftungsausschluss

Anmerkung: Internationale Standards für das Personalmanagement empfehlen die Offenlegung von Kennzahlen zu unfallbedingtem Arbeitszeitausfällen, der Anzahl von Arbeitsunfällen und der Anzahl von Todesfällen bei der Arbeit. Solche schwerwiegenden Vorfälle kommen in unserem operativen Umfeld selten vor und sind für die Sicherheitsberichterstattung in anderen Branchen relevanter.